

Запровадження на підприємстві системи фінансового контролінгу допоможе запобігти виникненню кризових економічних ситуацій, ідентифікувати причини фінансових проблем та ефективно їх усунути.

**Список літератури:** 1. *Терещенко О.О.* Контролінг у системі антикризового управління підприємством // *Фінанси України*. – 2001. – № 12. – С. 56 2. *Кузакова О. А.* Финансовый контроллинг: точка зрения // *Современный менеджмент: проблемы и перспективы: Труды науч.-практ. конф.* 15 марта 2008 г. – СПб.: СПбГИЭУ. – 2008. 3. *Дайле А.* Практика контроллинга / Пер. с нем. под ред. и с предисл. М.Л. Лукашевича, Е.Н. Тихоненковой. – М.: Финансы и статистика, 2003. – С. 11. 4. *Сухарева Л.А., Петренко С.Н.* Контроллинг – основа управления бизнесом. – К. : Ника-Центр, Эльга, 2003.

Подано до редакції 31.03.2009

## УДК 331.104

**С.Н. ПОГОРЕЛОВ**, к.э.н., доц., НТУ «ХПИ»;  
**Н.И. ПОГОРЕЛОВ**, к.э.н., проф., НТУ «ХПИ»

### ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Рассматриваются теоретические и практические аспекты положения о оплате труда; особенности оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм и разных категорий работников

They Are Considered theoretical and practical aspects of the position about payment of the labour; particularities of the payment of the labour on enterprise different organizing-legal forms and miscellaneous category workman

#### Введение

Определяющим элементом организации заработной платы в условиях рыночной экономики является её договорное регулирование. Последнее, в свою очередь, рассматривают как ведущую составляющую социального партнерства.

Мировой и наш собственный опыт убедительно свидетельствует, что многочисленные проблемы экономики и общественной жизни, в том числе и эффективного регулирования заработной платы, можно решать более быстрее и лучше, если ведущие силы общества будут ориентироваться не на конфронтацию, а на объединение усилий, на творческое сотрудничество. Стрежнем функционирования и катализатором развития системы социального партнерства является творческое применение принципов трехстороннего сотрудничества работодателей, наемных работников и органов государственной власти. Взаимодействие этих сторон и органов, которые репрезентуют свои интересы, создает своего рода «треугольник» — институт социального партнерства, который может регулировать разнообразные аспекты общественной жизни.

Становление и развитие системы социального партнерства стало возможными благодаря признанию общечеловеческих принципов демократии: свободы, плюрализма, сотрудничества в принятии тяжелых, но необходимых общих решений.

### **Постановка задачи**

Социальное партнерство следует рассматривать как систему правовых и организационных норм, принципов, структур, процедур (мероприятий), которые направлены на обеспечения взаимодействия между основными социальными силами на национальном, отраслевом, региональном и производственном уровнях. Его целью является достижение социального мира в обществе, содействие взаимопониманию между социальными партнерами, предотвращение конфликтов и решение разногласий для создания необходимых условий поступательного экономического развития, повышение жизненного уровня трудящихся.

### **Методология**

Соответственно Закону Украины «Об оплате труда» (ст. 5) организация заработной платы может осуществляться на основании законодательных и других нормативных актов, генерального соглашения на государственном уровне, отраслевых, региональных соглашений; коллективных договоров; трудовых договоров. Субъектами организации заработной платы являются: органы государственной власти и местного самоуправления; собственники, объединение собственников или их представительные органы; профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов или их представительные органы; отдельные работники.

Общие правовые основы относительно содержания соглашений и коллективных договоров содержатся в Законе Украины «О коллективных договорах и соглашениях» (статьи 7 и 8). Так, в ст. 8 этого законодательного акта отмечается, что соглашением на государственном уровне относительно оплаты труда регулируются такие нормы, как условия возрастания фондов оплаты труда, межотраслевые соотношения в сфере труда, минимальные социальные гарантии в сфере оплаты труда, размер прожиточного минимума. Полный перечень вопросов, которые требуют урегулирования, выносятся на переговоры и составляют содержание соглашения на государственном уровне, определяется сторонами соглашения в границах их компетенции.

Содержанием отраслевого соглашения как одного из основных нормативных актов в сфере организации заработной платы соответственно Закону Украины «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 8) должны

быть такие отраслевые нормы: условия возрастания фондов оплаты труда; установление для предприятий отрасли (подотрасли) минимальных гарантий заработной платы соответственно квалификации на основе единой тарифной сетки и минимальных размеров доплат и надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников отрасли (подотрасли).

Содержание отраслевого соглашения, как и других соглашений, определяется сторонами в границах их компетенции, а потому указанные выше нормы следует рассматривать как минимально необходимые для формирования соглашения на отраслевом уровне.

Значительная самостоятельность предприятий в условиях рыночной экономики ведет к расширению сферы договорных отношений на этом уровне, повышает статус коллективного договора, его роль в регулировании социально-трудовых отношений в целом и распределительных отношений в частности.

Укажем, что соответственно действующему законодательству коллективный договор является единым нормативным актом на уровне предприятия, в котором закрепляются все условия и размеры оплаты труда. В этом можно убедиться, обратившись к ст. 15 Закону Украины «Об оплате труда» и к ст. 7 Закону Украины «О коллективных договорах и соглашениях».

Соответственно действующему законодательству в случае, если коллективный договор на предприятии по объективной причине не заключен (новообразованное предприятие или предприятие-новостройка, которое не введено в действие), собственник или уполномоченный ним орган обязан согласовать условия оплаты труда с профсоюзным органом, который репрезентует интересы большинства работников, а за недостатком такого — с другим уполномоченным на представительство органом.

### **Результаты**

Содержание коллективного договора определяется сторонами в границах их компетенции. Соответственно ст. 7 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» в коллективном договоре должны устанавливаться взаимные обязательства сторон относительно регулирования производственных, трудовых, социально-экономических отношений, в частности:

- изменений организации производства и труда;
- обеспечение продуктивной занятости;

- нормирование и оплаты труда, установление форм, систем, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.);

- установление гарантий, компенсаций, льгот;

- участия трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия (если это предусмотрено уставом);

- режиму труда, продолжительности рабочего времени и отдыха;

- условий и охраны труда;

- обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников;

- гарантий деятельности профсоюзной или других представительных организаций трудящихся.

Укажем, что эта статья Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» определяет лишь основные направления договорного регулирования отношений между социальными партнерами на производственном уровне, но не ограничивает их. При необходимости стороны на собственное усмотрение могут расширить круг вопросов, которые выносятся на переговоры.

Во время определения содержания коллективного договора необходимо помнить, что соответственно ст. 9-1 «Кодексу законов о труде» и ст. 7 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» в коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные или высшие, если сравнить с действующим законодательством, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями, социальные гарантии, льготы, компенсации за счет средства предприятия.

Относительно формы коллективного договора и его структуры действующие законодательные акты не устанавливают единых требований к ним. Стороны самостоятельно определяют структуру коллективного договора, его разделы, приложения. Тем не менее следует помнить, что коллективный договор заключается на основе обязательств сторон, которые отвечают за невыполнение или нарушение обязательств коллективного договора. Итак, положение коллективного договора следует формулировать в форме обязательств, взятых каждой стороной, с определением должностных лиц, ответственных за их реализацию и сроки выполнения.

### **Выводы**

Заметим, что условия коллективных договоров и соглашений, заключенных соответственно действующему законодательству, являются обязательными для

предприятий, на которые распространяется это законодательство, и сторон, которые их заключили.

Условия коллективных договоров или соглашений, которые ухудшают, по сравнению с действующим законодательством, положение работников, являются недействительными, итак, включать их в договора и соглашения запрещается.

Соответственно ст. 9 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» отраслевые и региональные соглашения регистрирует Министерство труда Украины, а коллективные договоры регистрируются местными органами государственной исполнительной власти.

**Список литературы:** 1. Методы и средства повышения трудовой активности рабочих на капиталистических предприятиях (Великобритания, США). – М., – 1989. 2. Научная организация труда в управлении производственным коллективом. Общетеодические рекомендации. – м.: Экономика, 1987. 3. Научная организация труда рабочих. Методические рекомендации. – М.: НИИ труда, 1984. 4. *Никифорова А.А.* Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991. 5. Нормирование труда служащих. Методические указания. – М.: НИИ труда, 1979. 6. Нормування праці // За ред. *В.М. Данюка і В.М. Абрамова.* – К.: ВІПОЛ, 1995. 7. Организация, нормирование и оплата труда служащих // Уч. пос. под ред. *Погорелова Н.И.* – К.: ИСМО МО Украины, 1997. 8. Організація, планування і управління на приладобудівних підприємствах // Уч. Посібник за ред. *В.А. Міщенко, М.І. Погорелова.* – К.: НМК ВО, 1993.

Подано до редакції 31.03.2009